TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

DÉJÀ 10 ans

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Mai 2009 | Volume 10, numéro 2

La croissance salariale au Québec chez les salariés syndiqués en 2007 et 2008

par Marie-Josée Dufour, CRIA et Nadège Jean

Cet article propose une mise à jour de l'information relative aux augmentations salariales octroyées en 2007 et 2008 dans les conventions collectives au Québec[1].

Depuis la publication du rapport sur la rémunération des salariés en novembre 2008, 55 nouvelles conventions ont été déposées dans la banque du ministère du Travail. Les nouvelles conventions proviennent en majorité du secteur privé (41). Aucune nouvelle convention n'a été déposée pour l'administration québécoise et le secteur fédéral depuis la publication du rapport.

Gain de pouvoir d'achat chez les autres salariés québécois

Cette section dresse, pour les années 2007 et 2008, un portrait des taux d'augmentation octroyés dans les conventions collectives en vigueur au Québec. La croissance salariale en vigueur est calculée à partir de l'augmentation des taux de salaire consentie aux salariés appartenant à l'emploi modal, sans égard à la date de signature de la convention.

De plus, les taux d'augmentation sont mis en relation avec la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC), pour faire ressortir la croissance réelle et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés québécois. Les croissances nominale et réelle sont présentées au tableau 1.

Tableau 1
Croissance salariale nominale et réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, 2007 et 2008

Secteur	2007		2008	
	Croissance nominale	Croissance réelle	Croissance nominale	Croissance réelle
	%			
Ensemble des salariés québécois syndiqués[1]	2,2	0,6	2,2	0,1
Administration québécoise	2,0[2]	0,4	2,0	–0,1
Autres salariés québécois	2,4	0,8	2,5	0,4
Privé	2,5[3]	0,9	2,6[3]	0,5
« Autre public »	2,0	0,4	2,2[4]	0,1
Entreprises publiques québécoises	2,0	0,4	2,0	–0,1
Universitaire	3,3	1,7	2,8	0,7
Municipal	1,4[5]	–0,2	2,0[5]	–0,1
Fédéral	2,8[4]	1,2	2,6[4]	0,5
Croissance de l'IPC	**1,6**		**2,1**	

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail pour l'année 2008. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43) (voir l'encadré 1).
2. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont ont pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
3. Ce taux est influencé par les conventions en vigueur dans le secteur de la construction. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,3 % en 2007 et de 2,4 % en 2008.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.
5. Ce taux est influencé par trois conventions qui comportent un gel des échelles salariales et qui couvrent 35,4 % de l'ensemble des salariés du secteur municipal compris dans la banque en 2007.

Source : Ministère du Travail.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Également dans ce numéro :

Portrait des salaires et avantages sociaux du domaine d'activité « Transformation, fabrication et services d'utilité publique » dans le secteur privé p.6

Qui a connu les mises à pied en 2008? Comment s'annonce 2009? p.9

1. Le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2008, paru en novembre dernier, présentait les données incluses dans la banque au cours des trois premiers trimestres de 2008 alors que cet article prend en compte les résultats pour toute l'année 2008. Par ailleurs, le rapport est consultable sur le site Internet de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Les données utilisées pour 2008 prennent en compte 839 206 salariés syndiqués, soit 508 663 de l'administration québécoise (voir l'encadré à la page 2), 266 753 du secteur privé et 63 790 du secteur « autre public ». Cela représente 91,2 % de l'ensemble de l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions. Les résultats pour l'administration québécoise ainsi que pour les secteurs privé et « autre public »[2] prennent respectivement en compte 100 %, 91,0 % et 53,8 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque.

L'analyse indique que, dans l'ensemble, l'augmentation moyenne des échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur en 2008 est identique à celle observée en 2007 (2,2 %). L'administration québécoise affiche un taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales de 2 %, tant en 2008 qu'en 2007.

Pour ce qui est des salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale observée en 2008 s'établit à 2,5 % contre 2,4 % en 2007. Les données de 2008 prennent en compte 80 % des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque.

Le secteur privé voit aussi sa croissance nominale augmenter légèrement en 2008 (2,6 % contre 2,5 % en 2007). Pour ces deux années, quatre conventions collectives du secteur de la construction, qui regroupent 34,7 % de l'effectif du secteur privé en 2008 (92 592 salariés), influencent à la hausse les taux observés. Le taux d'augmentation du secteur privé sans les conventions de la construction est de 2,4 % en 2008 et de 2,3 % en 2007. Dans l'ensemble du secteur, les résultats de 2008 prennent en compte, rappelons-le, 91,0 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque.

Le secteur « autre public » affiche quant à lui un taux d'augmentation salariale plus élevé en 2008 qu'en 2007 (2,2 % contre 2,0 %); la différence entre les deux années s'explique par celle notée dans le secteur municipal. En effet, le secteur municipal présente un taux d'augmentation plus élevé en 2008 qu'en 2007 (2,0 % contre 1,4 %)[3]. Les données de 2008 dans le secteur « autre public » prennent en compte 63 790 employés (53,8 % de l'effectif).

Données incluses pour l'administration québécoise

Le gouvernement a adopté, en décembre 2005, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi nº 142, 2005, chapitre 43), ci-après appelée Loi, qui prévoit les conditions de travail dans le secteur public (les sous-secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux) et renouvelle les conventions collectives, échues depuis le 30 juin 2003 pour la plupart, jusqu'en 2010.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2008 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, les conventions de ce secteur qui ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant regroupent 412 159 salariés, ce qui ne représente pas la totalité des salariés couverts par la Loi (508 663 salariés[1]). Depuis la publication du rapport sur la rémunération des salariés en novembre 2008, aucune convention collective de l'administration québécoise n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail.

Par ailleurs, neuf conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 109 185 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre aux éléments suivants[2] : les ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou les ajustements salariaux versés entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale[3]. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés[4].

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part, pour 2002 à 2008 inclusivement, utilisé dans ses traitements statistiques 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2008, appliqué à l'ensemble de ces salariés les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006, 2007 et 2008).

1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».
2. L'Institut n'a pas actuellement l'information complète sur les divers ajustements touchant ces 109 185 salariés.
3. Les ajustements relatifs à l'équité salariale ont un effet important sur les salaires de l'administration québécoise en 2007, car ils touchent trois employés sur quatre, tous statuts confondus. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des ajustements salariaux équivaut à 5,97 % et touche environ 80 % des employés alors que dans la fonction publique, la moyenne est de 5,04 % et touche près d'un employé sur deux. (Source des données utilisées : site Web du Secrétariat du Conseil du trésor en date du 14 avril 2009)
4. Le ministère du Travail, au moyen de sa banque de données, calcule la croissance salariale pour chaque unité d'accréditation à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés. Par conséquent, lorsque tous les ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux diffusés par le Conseil du trésor, les taux globaux fournis par ce dernier s'appliquent en effet à tous les salariés ayant reçu des ajustements peu importe leur emploi.

2. Les couvertures des composantes du secteur « autre public » sont de 89,0 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, de 64,6 % dans le secteur universitaire, de 53,3 % dans le secteur municipal et de 8,0 % dans le secteur fédéral.

3. Trois conventions, qui comportent un gel salarial et regroupent 35,4 % des salariés du secteur municipal compris dans la banque en 2007, expliquent le taux plus bas de cette année-là.

Les données utilisées pour 2008 prennent en compte 839 206 salariés syndiqués, soit 508 663 de l'administration québécoise (voir l'encadré à la page 2), 266 753 du secteur privé et 63 790 du secteur « autre public ». Cela représente 91,2 % de l'ensemble de l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions. Les résultats pour l'administration québécoise ainsi que pour les secteurs privé et « autre public »[2] prennent respectivement en compte 100 %, 91,0 % et 53,8 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque.

L'analyse indique que, dans l'ensemble, l'augmentation moyenne des échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur en 2008 est identique à celle observée en 2007 (2,2 %). L'administration québécoise affiche un taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales de 2 %, tant en 2008 qu'en 2007.

Pour ce qui est des salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale observée en 2008 s'établit à 2,5 % contre 2,4 % en 2007. Les données de 2008 prennent en compte 80 % des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque.

Le secteur privé voit aussi sa croissance nominale augmenter légèrement en 2008 (2,6 % contre 2,5 % en 2007). Pour ces deux années, quatre conventions collectives du secteur de la construction, qui regroupent 34,7 % de l'effectif du secteur privé en 2008 (92 592 salariés), influencent à la hausse les taux observés. Le taux d'augmentation du secteur privé sans les conventions de la construction est de 2,4 % en 2008 et de 2,3 % en 2007. Dans l'ensemble du secteur, les résultats de 2008 prennent en compte, rappelons-le, 91,0 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque.

Le secteur « autre public » affiche quant à lui un taux d'augmentation salariale plus élevé en 2008 qu'en 2007 (2,2 % contre 2,0 %); la différence entre les deux années s'explique par celle notée dans le secteur municipal. En effet, le secteur municipal présente un taux d'augmentation plus élevé en 2008 qu'en 2007 (2,0 % contre 1,4 %)[3]. Les données de 2008 dans le secteur « autre public » prennent en compte 63 790 employés (53,8 % de l'effectif).

Données incluses pour l'administration québécoise

Le gouvernement a adopté, en décembre 2005, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi nº 142, 2005, chapitre 43), ci-après appelée Loi, qui prévoit les conditions de travail dans le secteur public (les sous-secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux) et renouvelle les conventions collectives, échues depuis le 30 juin 2003 pour la plupart, jusqu'en 2010.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2008 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, les conventions de ce secteur qui ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant regroupent 412 159 salariés, ce qui ne représente pas la totalité des salariés couverts par la Loi (508 663 salariés[1]). Depuis la publication du rapport sur la rémunération des salariés en novembre 2008, aucune convention collective de l'administration québécoise n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail.

Par ailleurs, neuf conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 109 185 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre aux éléments suivants[2] : les ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou les ajustements salariaux versés entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale[3]. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés[4].

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part, pour 2002 à 2008 inclusivement, utilisé dans ses traitements statistiques 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2008, appliqué à l'ensemble de ces salariés les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006, 2007 et 2008).

1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».
2. L'Institut n'a pas actuellement l'information complète sur les divers ajustements touchant ces 109 185 salariés.
3. Les ajustements relatifs à l'équité salariale ont un effet important sur les salaires de l'administration québécoise en 2007, car ils touchent trois employés sur quatre, tous statuts confondus. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des ajustements salariaux équivaut à 5,97 % et touche environ 80 % des employés alors que dans la fonction publique, la moyenne est de 5,04 % et touche près d'un employé sur deux. (Source des données utilisées : site Web du Secrétariat du Conseil du trésor en date du 14 avril 2009)
4. Le ministère du Travail, au moyen de sa banque de données, calcule la croissance salariale pour chaque unité d'accréditation à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés. Par conséquent, lorsque tous les ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux diffusés par le Conseil du trésor; les taux globaux fournis par ce dernier s'appliquent en effet à tous les salariés ayant reçu des ajustements peu importe leur emploi.

2. Les couvertures des composantes du secteur « autre public » sont de 89,0 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, de 64,6 % dans le secteur universitaire, de 53,3 % dans le secteur municipal et de 8,0 % dans le secteur fédéral.
3. Trois conventions, qui comportent un gel salarial et regroupent 35,4 % des salariés du secteur municipal compris dans la banque en 2007, expliquent le taux plus bas de cette année-là.

Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux montrent en 2008 une croissance nominale inférieure à celle de 2007; il s'agit des secteurs universitaire (2,8 % en 2008 contre 3,3 % en 2007) et fédéral (2,6 % en 2008 contre 2,8 % en 2007). Dans le secteur fédéral, les conventions représentent, tant en 2007 qu'en 2008, un nombre limité de salariés potentiellement couverts par la banque (16,7 % en 2007 et 8,0 % en 2008)[4].

Pour ce qui est des « entreprises publiques québécoises », le taux observé en 2008 est identique à celui de 2007, soit 2,0 %.

La croissance de l'IPC en 2008 est supérieure à celle notée en 2007 (2,1 % contre 1,6 %). Cette hausse s'explique principalement par les prix plus élevés pour les produits alimentaires et énergétiques et l'augmentation des coûts de l'intérêt hypothécaire.

En 2008, des gains de pouvoir d'achat sont observés dans la majorité des secteurs comparés, tandis qu'en 2007, à l'exception du secteur municipal, tous les secteurs ont connu une croissance nominale supérieure à celle de l'IPC[5].

L'ensemble des salariés québécois syndiqués (2,2 %) et les salariés de l'administration québécoise (2,0 %) présentent, en 2007 et 2008, un taux nominal d'augmentation moyen identique. C'est donc la croissance de l'IPC plus élevée en 2008 qu'en 2007 qui explique que les salariés de l'administration québécoise connaissent une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % en 2008 alors qu'un gain est enregistré en 2007 (0,4 %).

Les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, ceux du secteur privé ainsi que ceux du secteur « autre public » bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat, tant en 2008 qu'en 2007. Cependant, le gain est plus faible en 2008 qu'en 2007 (0,4 % contre 0,8 % pour les autres salariés québécois syndiqués, 0,5 % contre 0,9 % dans le secteur privé et 0,1 % contre 0,4 % dans le secteur « autre public »).

Deux des sous-secteurs du secteur « autre public » montrent, en 2008, une croissance réelle moins élevée qu'en 2007, soit les secteurs universitaire et fédéral. Les entreprises publiques québécoises affichent une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % en 2008 par rapport à un gain de 0,4 % en 2007. Dans le secteur municipal, des pertes de pouvoir d'achat sont enregistrées les deux années (–0,1 % en 2008 comparativement à –0,2 % en 2007).

L'analyse de la distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur permet de distinguer quelles proportions de salariés voient leur pouvoir d'achat diminuer ou augmenter. Dans l'ensemble, 25,3 % des salariés syndiqués québécois connaissent en 2008 un maintien ou un gain de leur pouvoir d'achat. Cette proportion est très inférieure à celle notée en 2007 (95,0 %), principalement en raison de l'IPC plus élevé en 2008. Le pourcentage des salariés syndiqués recevant une augmentation plus faible que l'IPC est de 72,9 % en 2008; en 2007, seulement 1,6 % des salariés se trouvaient dans cette situation. Quant à la proportion de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2008 (1,8 %), elle est plus faible que celle observée en 2007 (3,4 %).

Tous les salariés du secteur fédéral profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC, tant en 2008 qu'en 2007. Dans les secteurs privé, universitaire, municipal et « entreprises publiques québécoises », les proportions de salariés bénéficiant de telles augmentations sont, en 2008, respectivement de 74,2 %, 62,5 %, 19,4 % et 5,3 %; ces pourcentages sont moins élevés que ceux notés en 2007 (89,6 %, 100 %, 61,1 % et 94,0 % respectivement).

La situation inverse est notée en ce qui concerne les salariés recevant des augmentations de leur échelle salariale plus faibles que l'IPC. En effet, les proportions observées sont beaucoup plus importantes en 2008 qu'en 2007 dans l'administration québécoise et dans tous les secteurs compris dans les « autres salariés québécois », à l'exception du secteur fédéral.

Tous les salariés de l'administration québécoise ont reçu des augmentations salariales inférieures à l'IPC en 2008, alors qu'en 2007, aucun d'entre eux ne recevait d'augmentations plus faibles que la croissance de l'IPC. Dans ce secteur, cela s'explique uniquement par la croissance de l'IPC plus forte en 2008 qu'en 2007. Les différences entre 2008 et 2007 quant à ce niveau d'augmentations salariales sont aussi particulièrement fortes dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal, soit, respectivement, 88,3 et 77,5 points de pourcentage. Dans les secteurs universitaire et privé, les différences sont moins importantes, soit de 37,5 et de 16,3 points de pourcentage.

Quant à la proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2008, elle est de 5,4 % dans le secteur privé, de 0,4 % dans les entreprises publiques québécoises et de 2,4 % dans le secteur municipal. Dans ce dernier secteur, la différence de proportion est importante entre 2008 et 2007 (2,4 % contre 38,2 %). Près de 40 % de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués touchés par cette mesure se trouvent dans le secteur municipal. Dans l'administration québécoise ainsi que dans les secteurs universitaire et fédéral, aucun salarié n'est touché par un gel ou une baisse de salaire, tant en 2007 qu'en 2008.

4. Le nombre peu élevé de conventions et de salariés dans ce secteur pour les années 2007 et 2008 s'explique par le fait qu'aucune convention collective en vigueur dans l'administration fédérale n'est enregistrée dans la banque de données. L'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions collectives auprès du ministère du Travail du Québec.

5. Cependant, le gain sur le plan du pouvoir d'achat pour l'ensemble de l'année 2008 est plus important que celui noté au cours des trois premiers trimestres (voir les résultats publiés dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de novembre 2008). En effet, l'IPC calculé est de 2,1 % pour l'ensemble de l'année 2008 par rapport à 2,4 % pour les neuf premiers mois de 2008. Cette différence s'explique principalement par une forte baisse du prix de l'essence au cours du dernier trimestre de 2008.

Conventions collectives nouvellement signées : taux d'augmentation annuel moyen à la baisse chez les autres salariés québécois

La croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives donne une indication de l'évolution salariale à venir. La croissance annuelle moyenne observée dans les conventions signées en 2007 et 2008[6] est présentée au tableau 2.

Contrairement à la première section, cette section porte sur les autres salariés québécois syndiqués, c'est-à-dire en excluant ceux de l'administration québécoise. Dans ce dernier secteur, les conditions de travail ont été établies en décembre 2005. En effet, le gouvernement a adopté la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43). Vous trouverez plus d'informations sur les paramètres de cette loi dans l'encadré sur les données de l'administration québécoise à la page 2.

Tableau 2
Croissance salariale, selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, 2007 et 2008

Secteur	2007	2008
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués[1]	2,8	2,2
Administration québécoise[2]	...	...
Autres salariés québécois	2,8	2,2
Privé	2,7	2,4
« Autre public »	3,0	2,0
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,0
Universitaire	4,0	3,7
Municipal	2,2	1,8
Fédéral	...	...

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail pour l'année 2008.
2. Aucune convention n'a été signée dans ce secteur.
... N'ayant pas lieu de figurer.

Source : Ministère du Travail.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En ce qui concerne l'ensemble des autres salariés québécois, l'augmentation annuelle moyenne dans les ententes signées en 2008 est inférieure à celle observée en 2007 (2,2% contre 2,8%). Le taux plus faible en 2008 s'explique principalement par une baisse de la croissance salariale par rapport à 2007 dans tous les secteurs du regroupement « autres salariés québécois » et par des changements importants dans le pourcentage de salariés couverts par les nouvelles ententes dans les secteurs privé et « autre public ». En effet, en 2007, le résultat du secteur privé avait une très forte influence sur le taux observé dans l'ensemble puisque ce secteur regroupait 94,4% des salariés visés par les nouvelles ententes. En 2008, le poids du secteur privé n'est plus que de 41,8%, une proportion se rapprochant plus de celle du secteur « autre public » (58,2%).

Le secteur privé affiche en 2008 un taux moyen d'augmentation de 2,4%, soit 0,3 point de pourcentage de moins que le taux noté en 2007 (2,7%). Ce résultat est attribuable à quatre ententes signées dans le secteur de la construction en 2007. Ces dernières couvrent 70,2% des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur privé et accordent une augmentation annuelle moyenne variant entre 2,8% et 3,4%. Il est bon de noter que 147 conventions collectives ont été signées au cours de l'année 2008, alors que 215 l'ont été en 2007. Pour l'année 2008, il s'agit d'un ajout de 41 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication de l'édition 2008 du rapport sur la rémunération des salariés (voir note 1).

L'augmentation moyenne observée dans les ententes de 2008 du secteur « autre public » est en baisse de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2007 (2% contre 3%). Le taux en 2008 est fortement influencé par les conventions signées dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal; ces conventions ont en effet un poids important en raison de l'effectif qu'elles représentent (environ 92% des salariés pris en compte dans les nouvelles conventions du regroupement « autre public »).

Comme cela a été mentionné, tous les sous-secteurs composant le secteur « autre public » connaissent une croissance salariale plus faible en 2008 qu'en 2007. La différence varie de 0,2 point de pourcentage dans les entreprises publiques québécoises à 0,4 point de pourcentage dans le secteur municipal. Dans les entreprises publiques québécoises, le taux inférieur en 2008 s'explique par le fait que six conventions signées cette année-là, touchant 85,0% des salariés de ce secteur visés par un renouvellement de convention, accordent une augmentation salariale moyenne de 2,0%. La croissance salariale plus faible en 2008 qu'en 2007 dans le secteur municipal s'explique par une convention nouvellement signée qui affiche une hausse annuelle moyenne de seulement 1,2% pour toute sa durée et qui couvre 59,0% des salariés visés par un renouvellement en 2008 dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été déposée en 2008 et en 2007.

6. Au cours des six derniers mois de l'année 2008, la conjoncture économique a changé de manière considérable. L'effet de la crise économique sur les taux d'augmentation salariale négociés devrait se faire sentir dans les renouvellements de conventions à venir au cours de l'année 2009.

Méthodologie

Les données sur les tendances salariales sont dégagées à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail et saisies dans la banque au 31 décembre 2008. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou à des unités où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

La croissance salariale est analysée de deux façons : à partir des conventions collectives en vigueur une année donnée ou selon la date de signature des conventions. La croissance salariale en vigueur permet de mesurer, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaires pour les employés syndiqués, sans égard au moment où les conventions ont été signées. Pour le calcul de ces taux, les clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée sont considérées. Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation. La croissance salariale qui tient compte de la date de signature des conventions collectives reflète l'évolution des structures salariales. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. L'indicateur utilisé est celui des gains; cet indicateur permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties.

La croissance des taux est calculée à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Mis à part les augmentations de base, les taux de croissance peuvent inclure des rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

PUBLICATIONS À VENIR

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ publiera, d'ici le printemps 2009, les résultats de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Ce rapport fournira des données sur les heures régulières de travail, les échelles salariales et les salaires selon les groupes intermédiaires de la CNP (codes à trois chiffres). Cette édition est bonifiée à l'aide de nouvelles ventilations; on y trouvera notamment des tableaux de résultats selon la taille de l'entreprise et selon certains secteurs d'activité. Par ailleurs, ce rapport mettra en perspective des éléments descriptifs de l'ERG tels que l'échantillon, le nombre d'appariements effectués, le nombre d'employés couverts par l'enquête ainsi que les particularités propres à l'ERG 2008. Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). Ce site proposera d'autre part davantage de résultats, dont des données relatives aux emplois repères.

Annuaire québécois des statistiques du travail

L'Institut de la statistique du Québec diffusera au mois de juin prochain l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 5, numéro 1. Ce document présente des tableaux, des figures et une analyse synthèse portant sur les principaux indicateurs du marché du travail pour la période 2000-2008.

Cette publication comprend six chapitres. Le premier présente un bilan du marché du travail au Québec en 2008. Les trois chapitres suivants brossent le portrait de la population en âge de travailler, de l'emploi et du chômage. Les deux derniers chapitres mettent l'accent sur le marché du travail dans les régions administratives du Québec et dans les régions canadiennes.

Publié à l'automne 2009, le deuxième numéro viendra compléter le volume 5 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Ce rapport portera sur les conditions et la dynamique du travail au Québec de 2000 à 2008 et abordera différents thèmes comme la rémunération (horaire, hebdomadaire, au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail.

Cette publication offrant de l'information détaillée, pertinente et à jour sur l'état et l'évolution du marché du travail ainsi que sur les conditions et la dynamique du travail au Québec sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Portrait des salaires et avantages sociaux du domaine d'activité «Transformation, fabrication et services d'utilité publique» dans le secteur privé

par Claude Vecerina

Le présent article trace un portrait des salaires et avantages sociaux dans le secteur privé du domaine d'activité *Transformation, fabrication et services d'utilité publique* de la Classification nationale des professions (CNP). Les données proviennent de la collecte 2008 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut; l'univers de l'ERG est constitué des entreprises de 200 employés et plus. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes et ces emplois se voient attribuer un code selon la CNP.

La répartition de l'effectif dans le secteur privé

Le tableau 1 présente la répartition des employés réguliers à temps plein par groupe de compétence et domaine d'activité dans le secteur privé (selon la CNP). Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail au Québec, l'univers estimé de l'ERG compte approximativement 952 entreprises et touche une population d'environ 917 422 employés réguliers à temps plein. Dans le secteur privé, la population estimée est de 500 269 employés réguliers à temps plein, ce qui représente près de 55 % de l'ensemble.

Dans le secteur privé du domaine d'activité *Transformation, fabrication et services d'utilité publique*, la population estimée est de 92 447 employés, soit 18,5 % du total des employés dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé. Le taux de syndicalisation y est de 71,2 %.

La rémunération des groupes intermédiaires selon la taille des entreprises

Le tableau 2 présente les salaires annuels moyens et l'effectif des groupes intermédiaires (emplois) pour l'ensemble des entreprises du secteur privé dans le domaine ciblé, selon la taille des entreprises et le niveau de compétence. Les données sur les salaires et l'effectif sont les données observées en vigueur en 2008. Le salaire présenté correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail et inclut les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste.

- En général, le salaire est plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles comptant de 200 à 499 employés.
- Le salaire moyen estimé du groupe de gestion, celui des « Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique », est de 90 116 $. Le salaire moyen pour ce groupe intermédiaire est plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles comptant entre 200 et 499 employés, soit respectivement 95 366 $ et 80 459 $. Il n'y a pas de groupe intermédiaire de niveau de compétence universitaire dans le secteur *Transformation, fabrication et services d'utilité publique*.
- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire annuel moyen des trois groupes intermédiaires se situe entre 57 299 $ pour les « Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage » et 62 135 $ pour les « Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation ». Pour chacun de ces trois groupes intermédiaires, le salaire moyen est supérieur dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles comptant de 200 à 499 employés.

Tableau 1

Répartition des employés réguliers à temps plein, par groupe de compétence et domaine d'activité, secteur privé[1], Québec, 2008

Groupe de compétence[2]	Affaires, finance et administration (1)		Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2)		Secteur de la santé (3)		Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (4)		Arts, culture, sports et loisirs (5)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestion (0)	12 117	33,40	3 237	8,92	312**	0,86	13**	0,04	491*	1,35
Universitaire (1)	24 925	38,58	27 478	42,53	1 530**	2,37	6 542	10,13	4 127	6,39
Collégiale (2-3)[5]	33 194	22,61	28 632	19,51	2 489**	1,70	522**	0,36	5 113	3,48
Secondaire (4-5)	63 007	34,69	...	...	2 752**	1,51	...	...	...	...
Formation en cours (6)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Emplois non codés[6]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Total	**133 244**	**26,63**	**59 347**	**11,86**	**7 082**	**1,42**	**7 077**	**1,41**	**9 731**	**1,95**

... N'ayant pas lieu de figurer.

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG.
2. Dans la CNP, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire).
3. Le total peut différer de la somme des parties en raison des arrondissements.
4. Dans ce tableau, les cadres supérieurs sont inclus dans le total du groupe de la gestion. Ce dernier compte environ 3 730 cadres supérieurs.
5. Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un cégep, mais considère également d'autres formations jugées équivalentes (pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP).
6. Un certain nombre d'emplois n'ont pu être codés CNP (environ 13 226 employés, soit 2,64 % de l'effectif total); ils sont inclus dans le total de l'effectif.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.*

Tableau 2

Salaires annuels moyens[a], groupes intermédiaires de la CNP, dans tous les niveaux de compétence, domaine «Transformation, fabrication et services d'utilité publique», secteur privé, Québec, 2008

Code	Titre du groupe	Ensemble des entreprises		Entreprises comptant de 200 à 499 employés		Entreprises de 500 employés et plus	
		Effectif	Salaire	Effectif	Salaire	Effectif	Salaire
		n	$	n	$	n	$
Groupe de la gestion							
091	Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	838	90 116	156	80 459	682	95 366
Formation collégiale							
921	Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	1 537	62 135	275	54 399	1 262	66 591
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	1 055	57 299	170	50 759	885	61 461
923	Opérateurs spécialisés/opératrices spécialisées de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	581	60 839	17	46 095	564	61 598
Formation secondaire							
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	2 336	53 662	431	40 112	1 905	63 713
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	1 324	40 958	437	38 045	887	45 617
943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	1 688	47 750	433	39 286	1 255	52 405
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé	1 222	38 489	..	..	..	..
945	Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	1 019	29 166	38	32 737†	981	28 628†
946	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	1 762	41 318	499	38 222†	1 263	43 703†
947	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé	527	34 981	205	37 097†	322	3 138†
948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	6 628	44 575	145	28 420	6 483	46 235
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	3 485	36 418	526	29 687	2 959	39 549
951	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	2 392	44 221	499	35 881	1 893	50 166
Formation en cours d'emploi							
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	8 733	35 329	2 121	29 844	6 612	39 109
Moyenne			**43 072**		**37 003**		**46 617**

.. Non disponible en raison d'une non-réponse partielle élevée.

† Différence non significative entre les deux catégories de taille.

* Tous les salaires moyens présentent un CV inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.*

Vente et services (6)		Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		**Total**[a]	Groupe de compétence
n	%	n	%	n	%	n	%	n	
12 571	34,65	1 423	3,92	118**	0,33	2 266	6,25	**36 278**[d]	Gestion (0)
...	...	...	...	...	...	...	...	**64 603**	Universitaire (1)
34 801	23,71	32 396	22,07	2 114**	1,44	7 522	5,12	**146 782**	Collégiale (2-3)[b]
32 705	*8,01	27 520	15,15	372**	0,20	55 279	30,43	**181 635**	Secondaire (4-5)
27 292	47,26	2 881*	4,99	193**	0,33	27 379	47,41	**57 746**	Formation en cours (6)
...	...	...	...	...	...	...	...	**13 226***	Emplois non codés[c]
107 369	**21,46**	**64 220**	**12,84**	**2 797**	**0,56**	**92 447**	**18,48**	**500 269**[d]	**Total**

Tableau 2

Salaires annuels moyens[1], groupes intermédiaires de la CNP, dans tous les niveaux de compétence, domaine «Transformation, fabrication et services d'utilité publique», secteur privé, Québec, 2008

Code	Titre du groupe	Ensemble des entreprises		Entreprises comptant de 200 à 499 employés		Entreprises de 500 employés et plus	
		Effectif	Salaire	Effectif	Salaire	Effectif	Salaire
		n	$	n	$	n	$
Groupe de la gestion							
091	Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	838	90 116	156	80 459	682	95 366
Formation collégiale							
921	Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	1 537	62 135	275	54 399	1 262	66 591
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	1 055	57 299	170	50 759	885	61 461
923	Opérateurs spécialisés/opératrices spécialisées de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	581	60 839	17	46 095	564	61 598
Formation secondaire							
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	2 336	53 662	431	40 112	1 905	63 713
942	Opérateurs/operatrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	1 324	40 958	437	38 045	887	45 617
943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	1 688	47 750	433	39 286	1 255	52 405
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé	1 222	38 489	..	..	..	..
945	Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	1 019	29 166	38	32 737†	981	28 628†
946	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	1 762	41 318	499	38 222†	1 263	43 703†
947	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé	527	34 981	205	37 097†	322	31 138†
948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	6 628	44 575	145	28 420	6 483	46 235
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	3 485	36 418	526	29 687	2 959	39 549
951	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	2 392	44 221	499	35 881	1 893	50 166
Formation en cours d'emploi							
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	8 733	35 329	2 121	29 844	6 612	39 109
Moyenne			**43 072**		**37 003**		**46 617**

.. Non disponible en raison d'une non-réponse partielle élevée.

† Différence non significative entre les deux catégories de taille.

* Tous les salaires moyens présentent un CV inférieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.*

Vente et services (6)		Métiers, transport et machinerie (7)		Secteur primaire (8)		Transformation, fabrication et services d'utilité publique (9)		**Total**[3]	Groupe de compétence
n	%	n	%	n	%	n	%	n	
12 571	34,65	1 423	3,92	118**	0,33	2 266	6,25	**36 278**[4]	Gestion (0)
...	...	...	...	...	...	...	...	**64 603**	Universitaire (1)
34 801	23,71	32 396	22,07	2 114**	1,44	7 522	5,12	**146 782**	Collégiale (2-3)[5]
32 705	18,01	27 520	15,15	372**	0,20	55 279	30,43	**181 635**	Secondaire (4-5)
27 292	47,26	2 881*	4,99	193**	0,33	27 379	47,41	**57 746**	Formation en cours (6)
...	...	...	...	...	...	...	...	**13 226***	Emplois non codés[6]
107 369	**21,46**	**64 220**	**12,84**	**2 797**	**0,56**	**92 447**	**18,48**	**500 269**[1]	**Total**

- Dans le niveau de formation secondaire, le salaire annuel moyen des 10 groupes intermédiaires varie de 29 166 $ pour les « Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé » à 53 662 $ pour les « Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé ». Sur les 10 groupes intermédiaires de ce niveau, six ont un salaire moyen plus élevé dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés. C'est d'ailleurs dans ce niveau de compétence que se trouve l'écart le plus grand entre les deux catégories de taille, soit de 23 601 $ pour les « Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé ».

  Dans trois des quatre autres groupes, soit les « Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé », les « Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé » et les « Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé », la différence entre les salaires selon la catégorie de taille n'est pas significative. Quant au groupe « Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé », la donnée pour les entreprises de 500 employés et plus n'est pas disponible.

- Finalement, le niveau « formation en cours » ne compte qu'un seul groupe, soit celui des « Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique »; le salaire moyen de cet emploi est de 35 329 $. Encore une fois, le salaire est plus élevé dans les entreprises de plus grande taille.

La présence de régimes d'assurance et de régimes de retraite dans les entreprises

Le tableau 3 indique que dans 58 % des entreprises, la totalité des employés sont couverts par un régime de retraite alors que 29 % des entreprises n'en offrent aucun.

- Plus de quatre entreprises sur cinq offrent de l'assurance-vie et de l'assurance maladie à l'ensemble de leurs employés.

- L'assurance-soins optiques est le régime le moins présent : le tiers des employeurs du domaine ciblé ne l'offre pas du tout et il est proposé à la totalité du personnel dans moins de la moitié des entreprises.

- Lorsque la taille des entreprises est considérée, une seule différence significative est notée entre les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus. En effet, le pourcentage d'entreprises offrant de l'assurance-soins dentaires à la totalité de leurs employés est plus élevé dans les grandes entreprises que dans celles de 200 à 499 employés, soit respectivement, 72 % et 50 %.

La présence de régimes d'assurance et de régimes de retraite dans les groupes intermédiaires

Le tableau 4 indique que, dans l'ensemble des groupes intermédiaires, chacun des régimes d'assurance ou de retraite est offert[1] à 65 % ou plus des employés réguliers à temps plein du domaine d'activité analysé. Les avantages sociaux les plus fréquemment accordés sont l'assurance maladie (94,6 % des employés) et l'assurance-vie (93,3 %). À l'inverse, les avantages les moins souvent offerts sont les régimes de retraite, peu importe leur nature (65,1 %) et l'assurance-soins optiques (65,2 %).

- Les groupes intermédiaires « 923 – Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé » et « 947 – Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé » sont ceux dont le taux de présence des régimes d'assurance et de retraite est le plus élevé pour la plupart des régimes. Par exemple, le groupe intermédiaire 923 montre le plus fort taux de présence pour trois des sept régimes (100 % dans deux cas) et le deuxième plus élevé pour le régime de retraite. Le groupe intermédiaire 947 affiche, pour sa part, le taux de présence le plus élevé pour le régime de retraite et le deuxième plus important pour trois autres régimes, soit l'assurance-salaire de courte durée, l'assurance maladie et l'assurance-vie.

- Par contre, le taux de présence des régimes d'assurance et de retraite du groupe intermédiaire « 949 – Autre personnel de montage et personnel assimilé » est parmi les plus faibles. En effet, parmi les sept régimes, ce groupe montre le taux de présence le plus faible pour trois régimes et le deuxième plus faible pour trois autres. Le groupe « 943 – Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé » montre également des taux de présence généralement plus bas que ceux des autres groupes. Sur sept régimes, le taux de présence de ce groupe est le plus faible pour l'assurance-invalidité de longue durée, le deuxième plus faible pour l'assurance maladie et le troisième plus faible pour deux autres régimes.

Tableau 3

Présence de régimes d'assurance et de régimes de retraite dans les entreprises du secteur privé du domaine « Transformation, fabrication et services d'utilité publique », par taille d'entreprise, Québec, 2008

Régime	Ensemble des entreprises				Entreprises comptant de 200 à 499 employés				Entreprises de 500 employés et plus			
	% d'employés couverts				% d'employés couverts				% d'employés couverts			
	Aucun	Moins de la moitié	Plus de la moitié	Tous	Aucun	Moins de la moitié	Plus de la moitié	Tous	Aucun	Moins de la moitié	Plus de la moitié	Tous
Régime de retraite	29	5**	8*	58	27*	5**	5**	63	33*	4**	14*	49
Assurance-vie	10**	1**	4**	84	11**	2**	3**	84	7**	0**	7**	86
Assurance maladie	8**	1**	5**	86	10**	2**	3**	85	5**	0**	8**	87
Assurance-soins dentaires	32	5**	5**	58	39*	8**	3**	50	20*	0**	7**	72
Assurance-soins optiques	34	10**	9**	47	39*	9**	8**	44	24*	12**	11**	53
Assurance-salaire	23*	5**	11**	61	25*	5**	13**	57	20**	5**	7**	68
Assurance-invalidité de longue durée	21*	6**	7**	66	25*	7**	4**	64	14**	6**	12**	68

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %), utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %), utiliser avec circonspection.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008.*

1. Lorsqu'il est dit dans le texte qu'un régime d'assurance ou de retraite est offert, proposé, présent ou accordé, cela signifie que le coût est assumé en partie ou en totalité par l'employeur.

Tableau 4

Présence de régimes d'assurance et de régimes de retraite dans les groupes intermédiaires du secteur privé du domaine d'activité «Transformation, fabrication et services d'utilité publique», ensemble des entreprises, Québec, 2008

Code	Titre du groupe	Régime de retraite	Ass.-invalidité de longue durée	Ass.-salaire de courte durée	Ass.-soins dentaires	Ass.-soins optiques	Ass. maladie	Ass.-vie
		%	%	%	%	%	%	%
091	Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	74,3	84,7	83,8	80,5	68,7	94,6	92,1
921	Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	68,3	79,2	77,3	80,9	67,3	94,5	94,5
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	66,0*	93,8	87,1	68,6	64,6	96,7	85,1
923	Opérateurs spécialisés/opératrices spécialisées de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	97,1	67,6*	99,4	88,3	77,9	100,0	100,0
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	91,2	83,1	74,7	85,7	67,4	97,9	97,9
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	72,2	74,3	93,5	76,9	47,1	96,3	96,3
943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	75,3	64,3*	74,0*	77,0	53,7	86,9	86,9
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé	65,2**	94,7	91,1	67,8	87,0	98,0	98,0
945	Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	89,1	94,6	24,5**	91,5	89,3	97,7	97,1
946	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	67,6	79,1	86,2	80,1	73,3	95,0	95,0
947	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé	98,7	89,7	99,0	84,7	59,7	99,9	99,9
948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	46,6**	89,3	91,7	90,8	83,4	93,3	86,3
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	50,9*	76,3*	62,3*	43,8	48,9	84,2	83,4
951	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	77,7	88,2	86,0	69,3	71,2	91,3	91,0
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	58,5	73,2	77,8	67,7	57,9	97,9	97,7
Moyenne		**65,1**	**79,6**	**80,3**	**73,5**	**65,2**	**94,6**	**93,3**

* Précision passable (CV entre 15 % et 25 %), utiliser avec prudence.

** Précision faible (CV plus grand que 25 %), utiliser avec circonspection.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2008*

Qui a connu les mises à pied en 2008? Comment s'annonce 2009?

par Sandra Gagnon

L'année 2008 s'est terminée sur une mauvaise note en ce qui concerne la conjoncture économique et les analystes prévoient une année encore plus difficile en 2009 sur le plan de l'emploi. Mais qu'en a-t-il été en 2008? Les travailleurs québécois ont-ils connu des mises à pied (ou cessations d'emploi involontaires) en nombre important? L'année 2008 s'est-elle démarquée des précédentes sur ce plan? Qui a subi les mises à pied en 2008? Dans quels secteurs sont-elles observées? Cet article apportera un éclairage sur le sujet à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, en présentant une analyse selon le sexe, le groupe d'âge et le secteur d'activité économique.

L'année 2008 ne se démarque pas des précédentes au chapitre des mises à pied

Au Québec, on compte, en 2008, 267 800 mises à pied, permanentes ou temporaires. Cela représente une hausse de 10 400 mises à pied ou de 4,0 % par rapport à 2007. Il convient toutefois de souligner que l'année 2007 marquait une baisse notable du nombre de mises à pied et que ce nombre s'est maintenu au-dessus de 265 000 entre 2002 et 2006. L'année 2008 ne se distingue donc pas particulièrement des précédentes sur ce plan (voir figure 1). Au Canada, le nombre de cessations d'emploi involontaires a aussi augmenté (+ 2,7 %; + 24 000), mais le niveau de 2008 (925 400) est similaire à celui des années précédentes. En 2008, tant au Québec qu'au Canada, un peu plus de 9 mises à pied sur 10 sont permanentes, ce qui suit la tendance observée chaque année de la série chronologique (débutée en 1976). De façon générale, au Québec comme au Canada, le nombre de mises à pied était plus important au cours des décennies 1980 et 1990, mais une baisse est notée à partir de la fin de la décennie 1990.

Parmi l'ensemble des mises à pied en 2008, 3 sur 10 ont eu lieu parce que l'emploi temporaire ou occasionnel a pris fin (voir

figure 2). Une proportion similaire (28 %) s'explique par la conjoncture économique. Près du quart des employés (24 %) ont, quant à eux, perdu leur emploi parce que l'emploi saisonnier qu'ils occupaient a pris fin. Une proportion plus faible des mises à pied est liée à un congédiement ou d'autres raisons (13 %) ou s'explique par le déménagement ou la fermeture de l'entreprise (5 %).

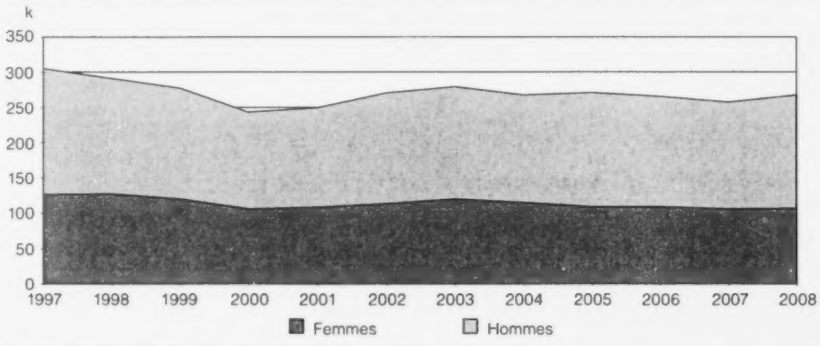
Par ailleurs, en 2008, 6 100 travailleurs autonomes ont mis fin à leur emploi parce qu'ils ont vendu ou fermé leur entreprise (non compris dans les mises à pied); ce nombre affiche une baisse quasi continue de 1997 à 2008.

Les hommes sont plus touchés que les femmes par les mises à pied en 2008

Parmi l'ensemble des mises à pied en 2008, 4 sur 10 ont touché les femmes; cette part est moindre que celle qu'elles représentent dans l'emploi total (47,8 %). La proportion de mises à pied qui concernent les femmes fluctue selon les années (début de la série chronologique en 1976), mais les résultats révèlent que les femmes représentent toujours moins de la moitié des personnes qui perdent leur emploi. En 2008, ce sont les hommes qui ont contribué à l'augmentation du nombre de cessations d'emploi involontaires (+ 9 700; + 6,4 %); ce nombre est demeuré pratiquement stable du côté des femmes. Les hommes se sont ainsi trouvés dans une situation qui semblait plus vulnérable que celle des femmes.

Figure 1

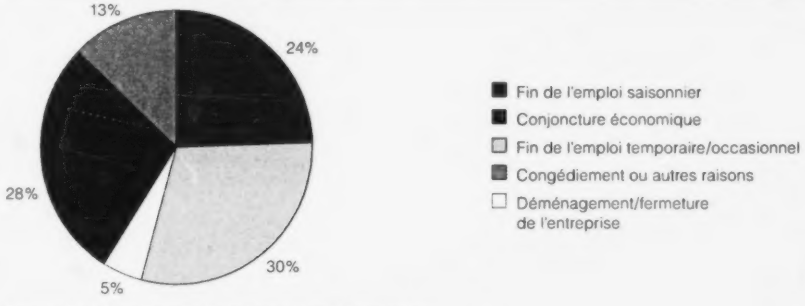
Mises à pied au Québec et part des femmes et des hommes, 1997-2008 (en milliers)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Raisons pour avoir perdu le dernier emploi, personnes sans emploi ayant travaillé au cours des douze derniers mois, Québec, 2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Définition de mise à pied

Le nombre de mises à pied, ou cessations d'emploi involontaires, correspond au nombre de personnes sans emploi (en chômage ou inactives) ayant occupé un emploi au cours des douze derniers mois, mais dont l'emploi a pris fin de façon involontaire (décision de l'employeur). La série chronologique sur les cessations d'emploi involontaires débute en 1976 et celle sur les raisons pour avoir quitté ou perdu le dernier emploi débute en 1997.

Les mises à pied peuvent être permanentes ou temporaires; dans ce dernier cas, le retour au travail est prévu.

Les mises à pied concernent uniquement l'emploi salarié; les travailleurs autonomes sont donc exclus. Les cessations d'emploi dans ce groupe sont comprises dans la catégorie « vente ou fermeture de l'entreprise » et sont considérées comme volontaires puisqu'elles sont le fait du travailleur lui-même.

Analyse complémentaire – éléments à considérer

Les données disponibles ne permettent pas de savoir, dans le cas des mises à pied permanentes, si le travailleur qui a perdu son emploi s'en est trouvé un autre par la suite. Cependant, la mise en relation de la répartition des mises à pied avec celle de l'emploi selon certaines ventilations permet d'évaluer si un groupe donné de travailleurs est sous-représenté ou surreprésenté dans les mises à pied et, ainsi, d'estimer le niveau de vulnérabilité de ce groupe. On peut également mettre en relation les mises à pied et le nombre d'emplois créés au sein d'un secteur pour relativiser la vulnérabilité des employés qui y œuvrent (évidemment, la création nette d'emplois est influencée par le nombre de mises à pied, ces dernières étant comprises dans les pertes). En effet, un travailleur peut être à haut risque de perdre son emploi et se retrouver dans l'une ou l'autre des situations suivantes : avoir une forte possibilité d'être embauché ailleurs dans son secteur d'activité d'origine s'il y a une forte création d'emplois (secteur en effervescence, taux de roulement élevé, faible taux de chômage, faible durée du chômage, etc.); être plus à risque de demeurer chômeur ou inactif car la création est plutôt faible dans ce secteur ou, pire encore, il y a des pertes d'emplois (secteur également vulnérable). Bien entendu, d'autres facteurs entrent en ligne de compte, notamment les possibilités de mobilité intersectorielle, mais l'EPA ne permet pas de faire une analyse de ces mouvements de main-d'œuvre.

figure 2). Une proportion similaire (28 %) s'explique par la conjoncture économique. Près du quart des employés (24 %) ont, quant à eux, perdu leur emploi parce que l'emploi saisonnier qu'ils occupaient a pris fin. Une proportion plus faible des mises à pied est liée à un congédiement ou d'autres raisons (13 %) ou s'explique par le déménagement ou la fermeture de l'entreprise (5 %).

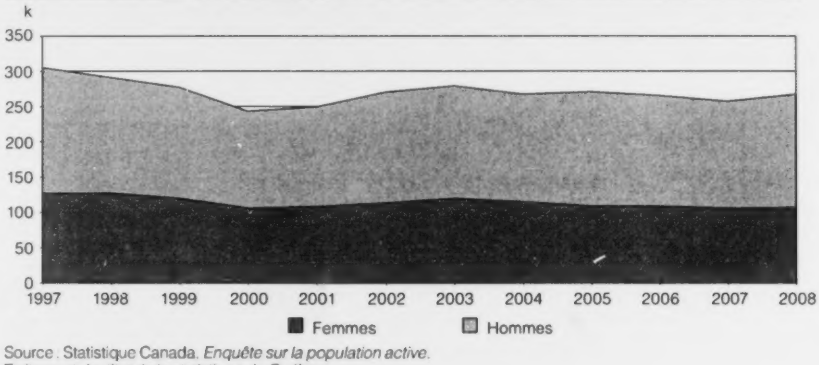
Par ailleurs, en 2008, 6 100 travailleurs autonomes ont mis fin à leur emploi parce qu'ils ont vendu ou fermé leur entreprise (non compris dans les mises à pied); ce nombre affiche une baisse quasi continue de 1997 à 2008.

Les hommes sont plus touchés que les femmes par les mises à pied en 2008

Parmi l'ensemble des mises à pied en 2008, 4 sur 10 ont touché les femmes; cette part est moindre que celle qu'elles représentent dans l'emploi total (47,8 %). La proportion de mises à pied qui concernent les femmes fluctue selon les années (début de la série chronologique en 1976), mais les résultats révèlent que les femmes représentent toujours moins de la moitié des personnes qui perdent leur emploi. En 2008, ce sont les hommes qui ont contribué à l'augmentation du nombre de cessations d'emploi involontaires (+ 9 700; + 6,4 %); ce nombre est demeuré pratiquement stable du côté des femmes. Les hommes se sont ainsi trouvés dans une situation qui semblait plus vulnérable que celle des femmes.

Figure 1

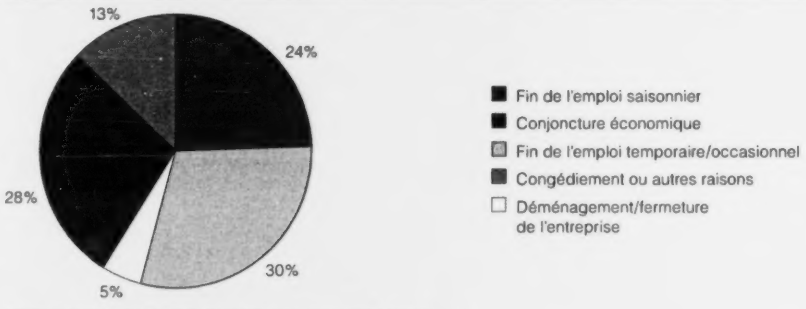
Mises à pied au Québec et part des femmes et des hommes, 1997-2008 (en milliers)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Raisons pour avoir perdu le dernier emploi, personnes sans emploi ayant travaillé au cours des douzes derniers mois, Québec, 2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Définition de mise à pied

Le nombre de mises à pied, ou cessations d'emploi involontaires, correspond au nombre de personnes sans emploi (en chômage ou inactives) ayant occupé un emploi au cours des douze derniers mois, mais dont l'emploi a pris fin de façon involontaire (décision de l'employeur). La série chronologique sur les cessations d'emploi involontaires débute en 1976 et celle sur les raisons pour avoir quitté ou perdu le dernier emploi débute en 1997.

Les mises à pied peuvent être permanentes ou temporaires; dans ce dernier cas, le retour au travail est prévu.

Les mises à pied concernent uniquement l'emploi salarié; les travailleurs autonomes sont donc exclus. Les cessations d'emploi dans ce groupe sont comprises dans la catégorie « vente ou fermeture de l'entreprise » et sont considérées comme volontaires puisqu'elles sont le fait du travailleur lui-même.

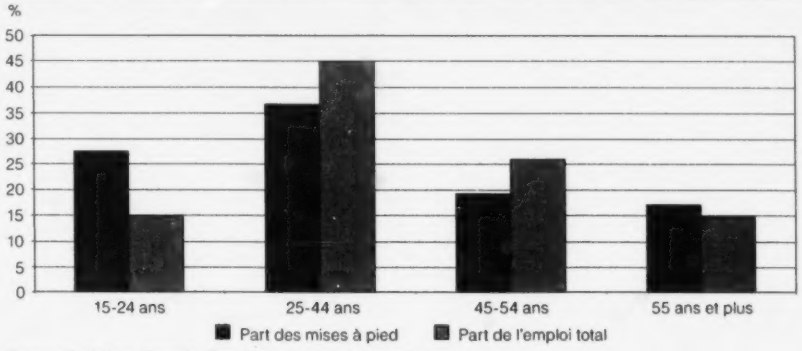
Analyse complémentaire – éléments à considérer

Les données disponibles ne permettent pas de savoir, dans le cas des mises à pied permanentes, si le travailleur qui a perdu son emploi s'en est trouvé un autre par la suite. Cependant, la mise en relation de la répartition des mises à pied avec celle de l'emploi selon certaines ventilations permet d'évaluer si un groupe donné de travailleurs est sous-représenté ou surreprésenté dans les mises à pied et, ainsi, d'estimer le niveau de vulnérabilité de ce groupe. On peut également mettre en relation les mises à pied et le nombre d'emplois créés au sein d'un secteur pour relativiser la vulnérabilité des employés qui y œuvrent (évidemment, la création nette d'emplois est influencée par le nombre de mises à pied, ces dernières étant comprises dans les pertes). En effet, un travailleur peut être à haut risque de perdre son emploi et se retrouver dans l'une ou l'autre des situations suivantes : avoir une forte possibilité d'être embauché ailleurs dans son secteur d'activité d'origine s'il y a une forte création d'emplois (secteur en effervescence, taux de roulement élevé, faible taux de chômage, faible durée du chômage, etc.); être plus à risque de demeurer chômeur ou inactif car la création est plutôt faible dans ce secteur ou, pire encore, il y a des pertes d'emplois (secteur également vulnérable). Bien entendu, d'autres facteurs entrent en ligne de compte, notamment les possibilités de mobilité intersectorielle, mais l'EPA ne permet pas de faire une analyse de ces mouvements de main-d'œuvre.

Chez les hommes, la première cause des mises à pied en 2008 est la conjoncture économique (31%). Viennent ensuite les raisons suivantes qui sont chacune invoquées pour environ le quart des mises à pied: la fin de l'emploi saisonnier (26%) et la fin de l'emploi temporaire ou occasionnel (25%). Chez les femmes, les mises à pied ont le plus souvent lieu en raison de la fin de l'emploi temporaire ou occasionnel (36%); la conjoncture économique (24%) et la fin de l'emploi saisonnier (21%) arrivent aux deuxième et troisième rangs. Les raisons « congédiement ou autres raisons » et « déménagement ou fermeture de l'entreprise » expliquent sensiblement la même proportion des cessations d'emploi involontaires chez les femmes et les hommes; ces proportions correspondent pratiquement aux moyennes observées dans l'ensemble.

Figure 3

Répartition des mises à pied et des emplois entre les groupes d'âge, Québec, 2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les groupes d'âge les plus actifs sur le marché du travail sont sous-représentés dans les mises à pied

L'analyse segmentée selon quatre groupes d'âge montre que les 25-44 ans sont ceux qui ont subi les mises à pied en plus grande proportion en 2008, soit 36,5% (voir figure 3); ce groupe est toutefois sous-représenté dans les mises à pied puisque cette proportion est nettement inférieure à sa part dans l'emploi total (44,9%). La représentation des 25-44 ans dans les mises à pied était plus importante il y a dix ans, soit 46,5% en 1998. Par ailleurs, même si on remarque un accroissement de la part des 45-54 ans dans les cessations d'emploi involontaires au cours des dix années analysées, il s'agit ici aussi d'une sous-représentation; ces travailleurs regroupent en effet 19,1% des mises à pied par rapport à 25,8% des emplois.

Quant aux 15-24 ans, ils ont essuyé, en 2008, 27,3% de l'ensemble des mises à pied; ce groupe est donc nettement surreprésenté dans les mises à pied car il ne constitue que 14,7% de l'emploi total. Autour du quart des mises à pied affectent les plus jeunes chaque année. Les 55 ans et plus, pour leur part, sont de plus en plus concernés par cette situation: 17,0% ont été touchés en 2008 contre 9,8% en 1997. Cette hausse de la représentation de ce groupe d'âge dans les cessations d'emploi involontaires va dans le même sens que l'augmentation de sa part dans l'emploi total, de sorte que chaque année affiche une légère surreprésentation des 55 ans et plus dans les mises à pied. Soulignons par ailleurs que l'augmentation du nombre total de mises à pied en 2008 a essentiellement été le fait d'une hausse chez les 55 ans et plus (+ 4 400; + 10,6%) et chez les 15-24 ans (+ 4 100; + 5,9%).

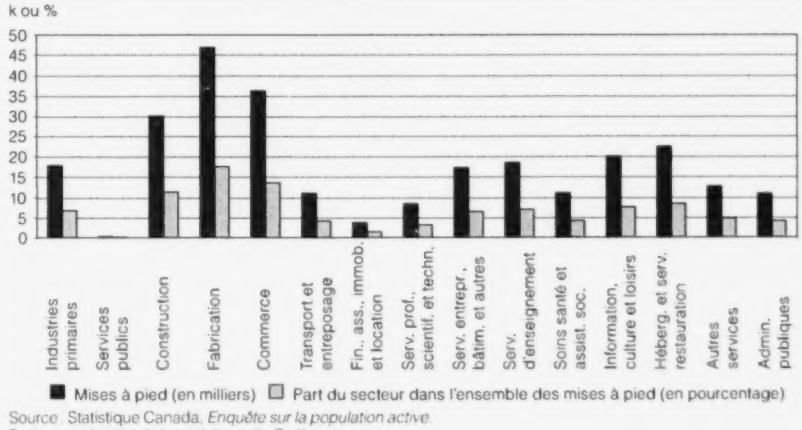
La principale raison invoquée pour les mises à pied, dans les groupes d'âge les plus actifs, est la conjoncture économique; elle revient dans 32% des cas chez les 25-44 ans et dans 35% des cas chez les 45-54 ans. La fin de l'emploi temporaire ou occasionnel vient au deuxième rang (respectivement 28% et 25%) et la fin de l'emploi saisonnier, au troisième rang (respectivement 22% et 23%). Chez les 15-24 ans, la fin de l'emploi temporaire ou occasionnel (35%) et la fin de l'emploi saisonnier (27%) expliquent ensemble la majorité des mises à pied en 2008. Environ le cinquième des mises à pied ont lieu en raison de la conjoncture économique chez les jeunes. Le congédiement ou autres raisons (16%) sont invoqués plus fréquemment dans ce groupe d'âge que dans les autres, tandis que le déménagement ou la fermeture de l'entreprise est une raison qui revient moins souvent (1%) que chez les autres groupes. Chez les 55 ans et plus, c'est également la fin de l'emploi temporaire ou occasionnel (30%) et la fin de l'emploi saisonnier (27%) qui reviennent le plus souvent dans les raisons invoquées, tandis que la conjoncture économique vient au troisième rang et justifie environ le quart des mises à pied. Le congédiement ou autres raisons (8%) sont mentionnés moins fréquemment dans ce groupe d'âge, tandis que le déménagement ou la fermeture de l'entreprise (9%) est une raison qui revient plus souvent.

Ensemble, les secteurs de la fabrication, du commerce et de la construction regroupent plus de 4 mises à pied sur 10 en 2008

En 2008, les employeurs de certains secteurs ont mis à pied plus d'employés que d'autres comme le révèle la figure 4. À lui seul, le secteur de la fabrication a contribué à 17,6% de l'ensemble des cessations d'emploi involontaires, avec un nombre de 47 000. À l'exception de 2007, il s'agit du plus faible nombre de mises à pied observé

Figure 4

Nombre de mises à pied selon les secteurs d'activité économique et part de chaque secteur dans l'ensemble des mises à pied, Québec, 2008



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

pendant la période 1997-2008 dans ce secteur. Les travailleurs du secteur de la fabrication sont surreprésentés dans les mises à pied en 2008 puisque ce secteur regroupe une plus faible proportion des emplois (14,0 %) que des cessations d'emploi involontaires. Près de la moitié (47 %) des mises à pied survenues en 2008 dans ce secteur ont pour motif la conjoncture économique. Par ailleurs, l'emploi est demeuré presque stable dans la fabrication en 2008, ce qui n'a peut-être pas permis à certaines personnes qui ont perdu leur emploi de s'en dénicher un autre.

Le secteur du commerce regroupe également une bonne part des cessations d'emploi involontaires en 2008, soit 13,6 % d'entre elles, avec un nombre de 36 300. Les dernières années affichaient un nombre un peu plus faible (entre 29 500 et 35 800 de 2003 à 2007). On constate une sous-représentation de ce secteur dans les mises à pied en 2008 car celui-ci rassemble 16,1 % de l'emploi total, une proportion plus élevée que celle des cessations d'emploi involontaires. La principale raison invoquée pour avoir perdu son emploi est la conjoncture économique (35,8 %). Une autre raison revient souvent, soit le congédiement ou autres raisons (28,7 %). Le commerce a enregistré une importante baisse de l'emploi en 2008 (– 21 400), de sorte qu'il a dû être plus difficile de façon générale de retrouver un emploi dans ce secteur pour les personnes qui y travaillaient.

Avec ses 30 100 mises à pied en 2008, le secteur de la construction représente 11,2 % de l'ensemble des cessations d'emploi involontaires. L'année 2008 ne se distingue pas des années précédentes, mais une certaine baisse avait été observée au début de la décennie (environ 23 000 en 2000-2001). La construction est un secteur fortement surreprésenté dans les mises à pied, sa part dans celles-ci étant deux fois plus importante que sa part dans l'emploi total (5,6 %). La conjoncture économique est une raison qui revient dans 38,9 % des cas; viennent ensuite la fin de l'emploi saisonnier (32,6 %) et la fin de l'emploi temporaire ou occasionnel (21,6 %). En 2008, ce secteur a généré 20 300 emplois, ce qui a eu pour effet d'augmenter les possibilités de replacement.

Par ailleurs, cinq secteurs présentent un nombre de mises à pied proche de 20 000 (entre 17 000 et 22 000 environ; les parts oscillent entre 6,4 % et 8,4 %) : hébergement et services de restauration, information, culture et loisirs, services d'enseignement, industries primaires ainsi que services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien.

Les premiers mois de 2009 annoncent une hausse des mises à pied pour l'année

Les résultats du premier trimestre 2009 n'annoncent pas d'amélioration au chapitre des mises à pied et laissent même entendre que la situation pourrait aller de mal en pis. Au cours des trois premiers mois de 2009, en moyenne, 384 000 personnes ont perdu leur emploi[1]; c'est 66 700 cessations d'emploi involontaires de plus qu'à la même période l'an dernier, soit une hausse de 21,0 %. Les travailleurs sont donc plus à risque qu'à la même période les dernières années (2000-2008) de perdre leur emploi et, en plus, ont moins de possibilités de se replacer vu le ralentissement actuel du marché du travail – observable notamment par les pertes d'emplois – dans le contexte de « crise économique mondiale ».

La hausse des mises à pied est encore plus importante au Canada, qui enregistre au premier trimestre 2009 une augmentation de 422 400 ou 41,4 % par rapport au trimestre correspondant de 2008.

Conclusion

L'année 2008 ne s'est pas démarquée des précédentes au chapitre des mises à pied. La part des mises à pied qui sont permanentes n'a guère changé non plus et se situe à un peu plus de 9 sur 10 en 2008. Moins de la moitié des cessations d'emploi involontaires concernent les femmes en 2008; cela va dans le sens de la tendance observée depuis le début de la série chronologique en 1976. Les raisons « fin de l'emploi temporaire ou occasionnel » et « conjoncture économique » sont invoquées chacune environ 3 fois sur 10. La première raison arrive au premier rang chez les femmes alors que la seconde est celle mentionnée le plus souvent par les hommes. Les groupes d'âge les plus actifs sur le marché du travail (entre 25 et 54 ans) sont moins à risque que les autres de se retrouver en situation de mise à pied; les jeunes et les travailleurs les plus âgés sont plus vulnérables sur ce plan. Les personnes âgées entre 25 et 54 ans qui perdent leur emploi se retrouvent le plus souvent dans cette situation à cause de la conjoncture économique. En 2008, une bonne part des mises à pied concerne les secteurs de la fabrication, du commerce et de la construction; ces secteurs regroupent ensemble 4 mises à pied sur 10. Pour les secteurs de la fabrication et de la construction, on note une surreprésentation dans les mises à pied, tandis que le secteur du commerce y est légèrement sous-représenté. Dans le secteur du commerce, un repli de l'emploi est constaté, de sorte que les travailleurs mis à pied ont probablement eu moins de facilité à s'y replacer. Enfin, les résultats du premier trimestre 2009 laissent entendre, à moins d'un changement dans la tendance, que l'année marquera une hausse du nombre de mises à pied.

1. Soit 385 500 mises à pied en janvier 2009, 376 600 en février et 389 800 en mars.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements :

Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2009
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec